

世界卫生组织青年专业职员现状、选送培养经验及启示

吴音格* 尹 慧 刘佐坤 戚景博
北京大学公共卫生学院 北京 100191

【摘要】目的:定量分析世界卫生组织(World Health Organization, WHO)青年专业职员的规模、国别分布和工作地点,总结优势国家的选送和培养经验,为培养并向世界卫生组织输送青年专业职员提供参考。方法:收集建立世界卫生组织 2016—2020 年青年专业职员数据库并进行分析;通过文献研究总结优势国家的选送和培养经验。结果:(1)世界卫生组织青年专业职员总体规模在增大,选派国在增多;(2)青年专业职员工作地点主要在总部,除美洲区外,其余五个区域办公室也有分布;(3)选送人数较多国家的做法主要为提供招聘信息、与本国高校合作提供培训、建立交流渠道、提供社交经费等。结论:了解世界卫生组织青年专业职员的现状和人才培养与派遣机制的国际经验,可以为中国参与全球卫生治理、构筑战略性多边关系提供参考。

【关键词】青年专业职员;世界卫生组织;全球卫生;人才培养

中图分类号:R197 文献标识码:A doi:10.3969/j.issn.1674-2982.2022.04.011

Current situation, training experience and enlightenment of junior professional officers in the World Health Organization

WU Yin-ge, YIN Hui, LIU Zuo-kun, QI Jing-bo

School of Public Health, Peking University, Beijing 100191, China

【Abstract】 Objectives: To quantitatively analyze the country distribution and working places of WHO's Junior Professional Officers and summarize the selection and training method of advantageous countries. Provide advice on what China should do to train and recommend young talents to World Health Organization. Methods: Collect and build a database of WHO's Junior Professional Officers from 2016 to 2020, then analyze it. Summarize the experience of selecting and training Junior Professional Officers in advantageous countries through literature research. Results: (1) The size of WHO's JPO is increasing. The number of countries sending JPOs is increasing. (2) JPOs work mainly at headquarter. Five regional offices of WHO, except the Americas, also have JPOs working there. (3) The selection and delivery methods of JPOs from countries that have greater numbers of JPOs are mainly to provide recruitment information of JPOs, to provide targeted training in cooperation with domestic universities, to establish a communication platform, and to provide social funding. Conclusion: Understanding the current situation of WHO's Junior Professional Officers and the international experience of talent training and dispatch mechanism can provide a reference for China to participate in global health governance and build strategic multilateral relations.

【Key words】 Junior professional officer; World Health Organization; Global health; Talent training

1 引言

国际事务中,利用国际组织的普遍性与专业性展开多边外交,通过人才培养与派遣以加强议题设置的引导性是国际话语权的重要来源。一个国家在

各类国际组织中的职员数是该国的国际化程度、国际责任担当的直观体现。^[1]一直以来,国际职员质量不高与数量缺乏是我国全球人才战略的短板。《“健康中国 2030”规划纲要》明确提出要积极参与全球卫生治理,提升健康领域国际影响力和制度性话语权,

* 基金项目:中国—世界卫生组织 2020—2021 双年度合作项目“全球新冠疫情下卫生安全和应对大流行的热点问题研究”阶段性成果
作者简介:吴音格(1999 年—),女,本科生,主要研究方向为全球卫生、卫生人力资源、医学教育。E-mail:wuyingel999@163.com
通讯作者:尹慧。E-mail:yinhui@pku.edu.cn

而全球卫生人才是各国深度参与全球卫生治理、应对全球卫生危机的重要力量。世界卫生组织(World Health Organization, WHO)作为国际最大的公共卫生组织,是国际卫生工作的领导和协调结构,向世界卫生组织输送中国青年人才,能够提升世界卫生组织中中国职员的比例,增强中国在世界卫生组织中的影响力。

青年专业职员(Junior professional officer, JPO)起源于20世纪50年代,是世界卫生组织及其他国际组织合作开展的面向年轻技术人才的国际项目^[2],60余年来培养了一大批致力于从事国际事务的优秀人才,加强了国际组织的人力资源力量,提高了出资国在国际组织的代表性,锻炼了年轻人的能力和意志,该项目已成为国际组织年轻人才培养品牌项目。世界卫生组织的青年专业职员政策是针对32岁以下,有硕士学历和一定工作经验的青年的招聘政策。青年专业职员由国家资助,在世界卫生组织工作,青年人才通过JPO岗位积累国际组织工作经验,对后续获得国际组织正式职位有帮助,选送JPO有助于改善在世界卫生组织代表性不足的问题,也是增强各国与世界卫生组织合作的重要渠道。

当前,不少学者已对日本、德国、法国、瑞士等国家的国际组织人才培养进行了探讨^[3-14],但对世界卫生组织的相关情况关注不多。通过前期研究发现,世界卫生组织在国际组织人才发展上具有鲜明特色,一些优势国家业已形成一套较为成熟的青年专业职员培养与输送机制。因此,本文一方面定量分析了世界卫生组织青年专业职员选送国的分布,另一方面总结青年专业职员数量较多、分布较广的国家的选送经验,以期为中国及其他国家向世界卫生组织进行青年专业职员的选送提供参考。

本研究中世界卫生组织青年专业职员的数据来自世界卫生组织官方网站,自2016年起每两年更新一轮^[15-17],目前已有2016、2018和2020年三年的数据(包括:世界卫生组织青年专业职员的总人数、工作地点、各工作地点的青年专业职员人数、向世界卫生组织选派青年专业职员的国家、每年各国选派青年专业职员的总人数以及分布在各工作地点的人数)。使用WPS Office将上述变量录入、整理后得到世界卫生组织青年专业职员总人数和选派国数量变化趋势,比较分析得到派遣人数多、人数占比大、工作地点分布广泛的选派国。

以“国际组织人才”为关键词,在中国知网(www.cnki.net)和维普期刊(lib.cqvip.com)进行检

索,发表时间限定为2012年2月10日—2022年2月10日,分别得到文献104篇和639篇。通过阅读摘要,筛选出从国家政策方面叙述他国国际组织人才培养方法的文献并去除重复文献。对筛选出的12篇文献全文进行阅读后,总结出青年专业职员数量较多、分布较广的国家在选送方面的经验。

2 世界卫生组织青年专业职员的基本情况

2.1 世界卫生组织青年专业职员的基本要求

青年专业职员政策是由联合国助理专家(Associate Experts, AE)计划演变而来,该计划于1954年由荷兰发起。^[2]由国家出资培养本国青年,为他们提供进入世界卫生组织工作和锻炼的机会。世界卫生组织青年专业职员的基本要求包括:(1)年龄在32岁以下;(2)有公共卫生、行政或管理硕士学位(或同等学力);(3)有最少2年的相关领域工作经验(最好是在发展中国家);(4)流利的英语(书面及口语),最好掌握另一种联合国官方语言;(5)信息技术(文字处理、数据库、讲演等);(6)战略思考能力、良好的表达能力、独立工作以及团队协作能力、尊重文化多样性和性别平等;(7)能适应多语言、多文化背景的工作环境;(8)遵守《联合国宪章》及专门机构的使命。青年专业职员的合同时长为1年,最多可延长1年。薪资和其他相关待遇也按照相关规章制度与P2级别职员相同。^[18]

2.2 世界卫生组织青年专业职员数量及选派国家

目前向世界卫生组织选派青年专业职员的国家有:比利时、加拿大、中国、芬兰、法国、德国、意大利、日本、科威特、卢森堡、荷兰、挪威、韩国、瑞典、瑞士、英国等。2016、2018和2020年这三年,世界卫生组织青年专业职员数量和选派国数量均呈上升趋势(图1),选派国总数由2016年的12个增长到2020年的15个,选派青年专业职员总人数由2016年的39人增长到2020年的48人。

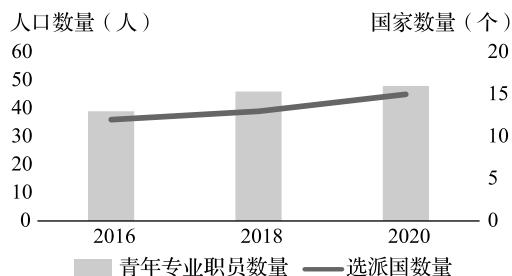


图1 2016、2018、2020 世界卫生组织青年专业职员数量和选派国数量

2016、2018 和 2020 年这三年中,向世界卫生组织选送青年专业职员的国家主要是发达国家,其中日本、德国和荷兰这三个国家派遣人数多,占比高(表 1)。近三年中,日本、德国、荷兰派遣的青年专业职员占全部青年专业职员的比例依次为 21.05%、19.55% 和 13.53%。青年专业人员绝对数量增长最快的是日本,由 2016 年的 7 人增长到 2020 年的 19 人。

表 1 2016、2018、2020 年世界卫生组织青年专业职员来源、数量及占比

| 国家 | 2016 年 (人,%) | 2018 年 (人,%) | 2020 年 (人,%) | 合计 (人,%) |
|-----|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|
| 日本 | 7(17.95) | 11(23.91) | 10(20.83) | 28(21.05) |
| 德国 | 8(20.51) | 10(21.74) | 8(16.67) | 26(19.55) |
| 荷兰 | 6(15.38) | 7(15.22) | 5(10.42) | 18(13.53) |
| 意大利 | 1(2.56) | 4(8.70) | 5(10.42) | 10(7.52) |
| 瑞典 | 3(7.69) | 3(6.52) | 2(4.17) | 8(6.02) |
| 芬兰 | 3(7.69) | 2(4.35) | 2(4.17) | 7(5.26) |
| 英国 | 4(10.26) | 2(4.35) | 0(0.00) | 6(4.51) |
| 挪威 | 3(7.69) | 1(2.17) | 1(2.08) | 5(3.76) |
| 瑞士 | 1(2.56) | 1(2.17) | 3(6.25) | 5(3.76) |
| 韩国 | 0(0.00) | 1(2.17) | 3(6.25) | 4(3.01) |
| 比利时 | 1(2.56) | 1(2.17) | 1(2.08) | 3(2.26) |
| 中国 | 0(0.00) | 0(0.00) | 3(6.25) | 3(2.26) |
| 法国 | 1(2.56) | 0(0.00) | 2(4.17) | 3(2.26) |
| 卢森堡 | 1(2.56) | 1(2.17) | 1(2.08) | 3(2.26) |
| 加拿大 | 0(0.00) | 2(4.35) | 1(2.08) | 3(2.26) |
| 科威特 | 0(0.00) | 0(0.00) | 1(2.08) | 1(0.75) |
| 合计 | 39(100.00) | 46(100.00) | 48(100.00) | 133(100.00) |

2.3 青年专业职员工作地点分析

青年专业职员的工作地点有 6 个,在总部和除美洲区域之外的其余 5 个区域办公室有分布,但主要分布在总部(表 2)。在现有选派国中,日本、荷兰、瑞典、芬兰、英国在 3 个及以上工作地点都有青年专业职员分布,其青年专业职员的工作地点分布较其他国家更为广泛。

表 2 各国选派的青年专业职员工作地点分布

| | 总部 | 非洲 | 东南亚 | 欧洲 | 东地 中海 | 西太 平洋 | 合计 |
|-----|----|----|-----|----|----------|----------|-----|
| 日本* | 11 | 1 | 6 | 2 | 1 | 7 | 28 |
| 德国 | 24 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 26 |
| 荷兰* | 11 | 3 | 1 | 0 | 1 | 2 | 18 |
| 意大利 | 7 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 10 |
| 瑞典* | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 8 |
| 芬兰* | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 7 |
| 英国* | 3 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 6 |
| 挪威 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 瑞士 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 |
| 韩国 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 比利时 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 中国 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 法国 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 卢森堡 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| 加拿大 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 科威特 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 合计 | 85 | 11 | 8 | 10 | 6 | 13 | 133 |

注: * 表示分布 3 个及以上地点。

选派青年专业职员总人数最多的国家是日本、德国、荷兰和意大利,其中德国和意大利选派的青年专业职员都集中在总部。日本选派的青年专业职员除总部外,将其所在的西太区和东南亚区作为重点目标区域。荷兰选派的青年专业职员工作地点相对广泛,主要原因是其在资助本国青年的同时,还为发展中国家青年出资。^[19]

2.4 中国青年专业职员的情况

中国从 2020 年开始向世界卫生组织选送青年专业职员,2020 年有 3 名青年专业职员,且工作地点都位于世界卫生组织总部。中国参与世界卫生组织青年专业职员项目的时间较其他国家短,岗位数较少,地区分布也不广泛。造成中国青年专业职员数量少的原因可能是我国对全球卫生青年人才的培养机制还不成熟,很多青年人才虽有过硬的专业知识和语言能力,但是对国际规则不熟悉,缺乏在国际组织工作的经验,导致其在应聘过程中缺乏针对性准备,体现不出原有优势。

3 典型国家的经验

日本、德国和韩国都有针对 JPO 的派遣制度,虽然各自的实施细节有所不同,但总体目的都是通过一定的人才选拔机制将本国有志在国际组织工作的优秀青年人才筛选出来,经过一定培训后,通过人才派遣相关的政策和举措将其送到国际组织进行锻炼,并通过后续政策帮助有能力者被录用成为国际组织正式职员。

3.1 日本的青年专业职员培养经验

日本政府 1974 年就启动了“JPO 派遣制度”,选拔具备专业和外语能力的人才,为他们提供经济支持,资助他们前往国际组织工作,积累经验,进而帮助他们竞聘国际组织正式职位。^[6]日本 JPO 计划的选拔方式涵盖笔试和面试,通过考试的申请者将被派往日本驻相关国际组织的当地事务所工作两年,期间由日本外务省支付其薪资。^[4]通过 JPO 派遣制度,日本培养和储备了一批专业能力过硬、具有国际工作经历的青年人才,为其日后在国际组织出现职位空缺时正式应聘打下了基础。日本每年被国际组织新录用的职员中,具有 JPO 经历的比例超过 60%,D1 及以上级别的职员中,具有 JPO 经历的比例也在提高。^[8]除了对现有人才的选拔,日本还注重对潜在人才的挖掘。日本外务省在 2002 年建立了电子登

记系统,有志进入国际组织工作的人员在登记后可以获取国际组织招聘等信息^[8],该电子登记系统可以认为是日本国际组织人才的储备库。

在人才培养方面,日本外务省还与其国内大学合作,举办研讨会和讲座,组织笔试、面试培训等^[8],日本多所高校也开展了国际组织人才培养的课程、项目等。^[7]该举措除了能对已有的人才进行培训,还具有一定的宣传作用,吸引大学里的优质人才,为他们提供新的就业思路。在选送方面,除了积极帮助符合条件的候选人争取 JPO 岗位之外,日本政府还积极与接收 JPO 的国际组织进行局长级别战略对话,就 JPO 的增员问题进行协商^[8],由此创造更多面向日本进行招聘的 JPO 岗位,进而增加日本青年专业职员的数量。对于即将完成 JPO 的职员,当地的日本使领馆会为他们的正式录用提供支持。^[8]

3.2 德国的青年专业职员培养经验

德国的国际组织人才选送相关工作起步较早,1976—2019 年德国联邦政府推出的“青年专业职员项目”共资助 2 399 名德国人参与国际组织工作,参与该项目的人员获得国际组织接续合同的比例高达 70%~80%。除了资金投入,德国也注重与国际组织的协调联系,通过与更多的国际组织达成 JPO 派遣协议来派遣更多的青年专业职员。^[11]

在国际组织人才库建设和潜在人才发掘方面,德国于 2009 年创建了国际组织职位信息主页(www.jobs-io.de),用于发布国际组织招聘信息,并依靠此信息平台建立起国际组织人才库。同时,德国外交部常年在校、招聘会等场合举办宣传讲座和主题论坛,吸引更多高素质人才。除此之外,德国外交部自 2006 年起,每年在柏林举行国际组织职业展会,邀请国际组织参展,在展会上,求职者可以与国际组织代表进行直接交流。^[11]这些举措让更多德国公民了解到国际组织就业前景,帮助求职者了解国际组织招聘要求,并推动求职者与国际组织之间建立直接联系。

在人才培养方面,德国政府拥有面向普通公民的,从简历制作、笔试辅导到面试培训的全套预备课程,还有面向联邦和州政府部门职员的公务员培训。课程之余,德国政府还设立了“国际组织领导力人才办公室”,帮助申请者进行职业规划。^[11]培训能够提高申请者的综合素质,申请具体职位时还需要结合个人擅长领域和兴趣,合理的职业规划能够帮助申

请者选择与个人能力相符的岗位递交申请,进而提高申请成功率。

德国政府还非常注重促进国际组织德国职员之间的交流,推动建立人脉网络。1976 年,国际组织德国职员联合会成立,该联合会致力于鼓励德国人为国际组织工作,要求德国政府维护德国国际组织职员及曾任职员的利益。^[12]德国联邦政府还设立了国际组织德国职员交流平台,除此之外,德国外交部每年牵头召开国际及欧洲组织德国职员大会。^[12]在国际组织中广泛覆盖的人脉网络,能够对国际组织职员内部晋升、青年专业职员正式留用和保持国际组织职员与政府的良好关系起到重要作用。

3.3 韩国的青年业务官员青年专业职员培养经验

韩国外交通商部 1996 年牵头成立了国际组织人才中心作为人才培养、选拔和输送的枢纽。该中心建立了“JPO 派遣制度”、“国际组织青年职员培训计划”和“国际组织招聘网站”。^[20]该中心集人才选拔、培训和招聘信息汇总发布的功能于一体,为韩国国内符合条件且有志于前往国际组织工作的人员提供了便利。

在人才招聘中,韩国的做法是根据职位的招聘条件有针对性的开展招募活动,对招募到的人员进行一定的培训后再进行 JPO 派遣^[20],该做法提高了候选人应聘成功的概率,也为建立领域全面、层次分明的人才储备库打下基础。对于在人才储备库中的人员,则会根据不同国际组织各职位的招聘条件有针对性地向符合基本条件的人员传送招聘信息。^[20]

在潜在人才的发掘方面,韩国的国际组织人才中心通过开设专门网站、进行现场咨询和邀请国际组织到韩国高校举办就职说明会等方式进行宣传。^[20]将更多关于国际组织就职的信息向青年及大学生群体进行宣传,让更多优秀青年发现新的就业可能,进而发掘更多有潜力成为国际组织职员的人才。

人才培养方面,除了前述的有针对性的招募后培养,韩国政府还邀请在国际组织工作的韩国籍在职人员与申请者进行交流与经验分享。^[20]亲历者能够为即将申请职位的应聘者指点迷津,增加应聘者对国际组织规则的了解,有针对性的补足短板,进而提高应聘成功率。同时,与国际组织内部的职员保持紧密的联系,为之后申请新的岗位提供帮助。

在人才派遣上,韩国更重视人脉网络在应聘中起到的作用。国际组织出现岗位空缺时,通常倾向于录用组织内部候选人员或者具有实际工作经验的人员,韩国政府向国际组织中韩籍管理岗位人员提供一定额度的社交经费,支持他们与相关负责人建立良好人际关系,以期在有职位空缺时能让韩国籍候选人获得一定的优先权。^[20]对于尚未进入国际组织任职的青年人才,在有合适的岗位空缺时如有组织内部的职员进行推荐,将会提高其应聘成功率。

3.4 选派 JPO 的国际经验总结

日本、韩国和德国都有专门针对 JPO 派遣的计划,实施细节有所不同,但是目的基本相同——把本国的青年人才送到国际组织任职。潜在人才的发掘也是人才选拔的一部分,在人才选拔和潜在人才发

掘的过程中,三个国家都建立了国际组织人才库。除了对现有人才的选拔,三国也都注重对潜在人才的挖掘。在人才派遣方面,日本和德国都倾向于与更多国际组织达成派遣协议,以增加 JPO 岗位数量,让更多的青年去应聘,进而提高 JPO 数量;而韩国更注重通过针对性培训和人脉网络来提升本国人员对现有岗位的应聘成功率。JPO 岗位也可以作为青年人才被正式录用进入国际组织工作的“跳板”,针对即将完成 JPO 岗位的人员,日本当地使馆会帮助他们留在国际组织任职,而韩国和德国注重建立的国际组织人脉网络也可以起到类似的作用。

把日本、德国和韩国关于 JPO 培养的政策分为三个方向——人才选拔和培养、人才派遣和帮助正式录用,总结如表 3 所示。

表 3 日本、德国、韩国三国 JPO 培养政策总结

| 政策方向 | 国家 | 具体举措 |
|---------|----|--|
| 人才选拔和培养 | 日本 | 通过“JPO 派遣制度”选拔现有人才 建立电子登记系统挖掘潜在人才 与大学合作举办研讨会、培训 |
| | 德国 | 通过宣传讲座、主题论坛、国际组织职业展会进行宣传和交流 通过开设网站发布招聘信息、建立人才库 面向普通公民开设预备课程,面向政府职员提供公务员培训 帮助申请者进行职业规划 |
| | 韩国 | 针对岗位信息有针对性的进行招募,招募后进行培养 向人才储备库的人员有针对性的发送招聘信息 通过开设网站、与大学合作等方式宣传与国际组织任职相关信息 邀请在国际组织工作的韩国籍在职人员与申请者进行交流 |
| 人才派遣 | 日本 | 政府与接收 JPO 的国际组织进行对话,协商 JPO 增员问题 |
| | 德国 | 政府与国际组织建立联系,达成 JPO 派遣协议 |
| | 韩国 | 政府向国际组织韩国籍管理人员提供社交经费帮助建立人脉网络 |
| 帮助正式录用 | 日本 | 当地使馆为即将完成 JPO 的人员正式录用提供帮助 |
| | 德国 | 注重建立国际组织职员之间沟通网络 |
| | 韩国 | 政府向国际组织韩国籍管理人员提供社交经费帮助建立人脉网络 |

4 启示

4.1 要加大对潜在国际组织青年人才的挖掘和培养的力度,增加中国青年专业职员应聘人数,面向多工作地点应聘,提高应聘成功率

要重视向高校学生宣传“在国际组织任职”这一就业道路,挖掘潜在国际组织人才。通过与高校合作、与国际组织职员建立联系等方式对有一定专业知识的青年进行针对性的培训并为他们提供一些工作机会,使其熟悉国际规则、积累专业领域工作经验、掌握面试技巧。符合岗位条件的中国应聘者越多,该岗位由中国人担任的可能性就越大,此外应聘者自身能力的提升也能帮助提高应聘成功率。在工

作地点选择方面,中国应聘者不仅要瞄准总部,各地区办公室的岗位也要关注。

4.2 要通过与国际组织协商,增加面向发展中国家招聘的青年专业职员岗位

政府可以与世界卫生组织协商,由中国出资增加一些面向发展中国家招聘的 JPO 岗位,其中一定比例的岗位由中国候选人担任,其余岗位由其他发展中国家候选人担任,以此提高中国 JPO 的数量。JPO 数量的上升能推动完成 JPO 岗位人数的增加,能留在世界卫生组织担任正式岗位的人数也会有所提升。即使不能留在世界卫生组织任职,JPO 岗位的经历也能为下一次应聘别的国际卫生组织积累经验。

4.3 人才选拔和培养、人才派遣和帮助正式录用应该有机结合、相辅相成,人才培养是重点

从日本和韩国的经验中不难看出,国际组织人才梯队的建设是一项需要长期进行、不断优化的工作。要建设可持续发展的高质量全球卫生人才梯队,需要充足的人才来源、合理的培养计划、畅通的派遣途径和派遣后的支持保障,其中,有针对性的人才选拔和培养是重点。面对岗位要求有针对性的招募和根据人才特点有针对性的向其推送招聘信息也十分重要。

4.4 与高校合作举办国际卫生领域热点问题的研讨会、世界卫生组织任职相关宣讲会等,挖掘潜在人才,尽早纳入培养计划

与高校合作举办研讨会、讲座等,一方面可以提升现有人才的专业水平,另一方面也对潜在人才起到一定宣传作用。邀请世界卫生组织现任或离任职员在高校进行宣讲,可以让更多有潜力成为国际组织职员的青年人才发现去国际组织任职这条新的就业方向,初步打开他们对国际组织的认识。同时,可以对符合条件的青年人才尽早纳入人才库开始培养。

4.5 加强世界卫生组织中国籍职员与中国青年人才的联系,为离职的世界卫生组织职员或青年专业职员提供工作机会

为世界卫生组织中国籍职员和青年人才建立沟通平台,一对一交流时,职员可以结合自己的经历为人才的培养计划提出建议,为应聘人才答疑解惑,在这过程中建立起现任职员和未来职员的联系网络。还可以为离职的世界卫生组织职员或青年专业职员提供工作机会,使其回到国内工作一段时间,一方面可以让他们积累不同地点的工作经验,为下一次应聘助力,另一方面可以增加我国对国际组织工作流程和通行规则的了解,为培养新的人才提供指导。

作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参 考 文 献

[1] 王忱. 如何为国际组织输送优秀人才? [J]. 国际人才交流, 2019(5): 57-59.

[2] International Organization for Migration. History of the JPO programme [EB/OL]. [2022-02-18]. [https://www. iom. int/junior-professional-officer-jpo-programme](https://www.iom.int/junior-professional-officer-jpo-programme).

[3] 唐永亮. 向国际机构输送人才——日本在国际机构扩大影响力的各种举措[J]. 世界知识, 2014(13): 68-69.

[4] 杨汀. 向国际组织输送人才的日本运筹[J]. 党政论坛

(干部文摘), 2014(10): 42-43.

[5] 郦莉. 国际组织人才培养的国际经验及中国的培养机制 [J]. 比较教育研究, 2018, 40(4): 39-47.

[6] 王玲. 日本在国际组织中的人事布局分析 [J]. 全球科技经济瞭望, 2015, 30(12): 14-20.

[7] 宋庆清. 日本培养选拔国际组织人才的做法 [J]. 中国人才, 2020(12): 39-41.

[8] 丁红卫. 日本的国际组织人才战略 [J]. 国际论坛, 2020, 22(4): 104-115, 158-159.

[9] 叶建忠. 瑞士争取国际组织职员职位和培养国际职员的主要做法 [J]. 全球科技经济瞭望, 2013, 28(7): 7-11.

[10] 闫温乐. 瑞士日本培养区域性国际组织人才的做法 [J]. 中国人才, 2021(2): 58-59.

[11] 陆娇娇, 贾文键. 德国国际组织人才培养与输送的“螺旋模式”研究 [J]. 比较教育研究, 2021, 43(12): 79-89.

[12] 贾文键. 德国怎样推动人才进入国际组织 [J]. 中国人才, 2019(2): 62-63.

[13] 宋碧珺. 法国国际组织职员战略探析及对中国的启示 [D]. 北京: 北京外国语大学, 2016.

[14] 李楠, 张蔼容. 国际治理人才培养的域外经验和中国策略 [J]. 开放经济研究, 2019(1): 98-115.

[15] World Health Organization. Human resources: update: Workforce data [EB/OL]. (2022-02-18) [http://www. who. int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016. pdf? ua = 1](http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1)

[16] World Health Organization. Human resources: update: Workforce data [EB/OL]. (2018-02-18). [https://www. who. int/about/finances-accountability/budget/HR-workforce_data-20181231. pdf? ua = 1](https://www.who.int/about/finances-accountability/budget/HR-workforce_data-20181231.pdf?ua=1)

[17] World Health Organization. Human resources: update: Workforce data [EB/OL]. (2020-11-16) [2022-02-18]. [https://www. who. int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2020](https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2020)

[18] The United Nations Development Programme Junior Professional Officer Service Centre. UN Young Talent Programmes managed by JPOSC [EB/OL]. [2022-02-18]. [https://www. jpsc. undp. org/content/jpsc/en/home/TalentProgrammes. html](https://www.jpsc.undp.org/content/jpsc/en/home/TalentProgrammes.html).

[19] The United Nations Development Programme Junior Professional Officer Service Centre. Who can apply [EB/OL]. [2022-02-18]. [https://www. jpsc. undp. org/content/jpsc/en/home/how-to-apply/who-can-apply. html](https://www.jpsc.undp.org/content/jpsc/en/home/how-to-apply/who-can-apply.html)

[20] 朴光海. 韩国培养和输送国际组织人才的策略及启示 [J]. 对外传播, 2019(3): 70-71.

[收稿日期:2022-02-19 修回日期:2022-04-16]

(编辑 刘博)